

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT  
MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

**TESIS**



**Ika Febriyanti**

**92223014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT  
MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

**Ika Febriyanti**

**92223014**



**TESIS**

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan  
pada April 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2025**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

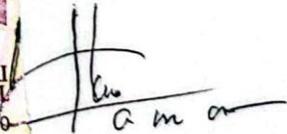
Nama : Ika Febriyanti  
NIM : 92223014  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2025



  
**Ika Febriyanti**  
**92223014**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT  
MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

**TESIS**

**IKA FEBRIYANTI**

**92223014**

**Disetujui untuk disampaikan kepada panitia penguji**

**Pada Tanggal Mei 2025**

**Pembimbing I**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**

**NIDN: 0206016702**

**Pembimbing II**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**

**NIDN: 0229057501**

**Mengetahui**

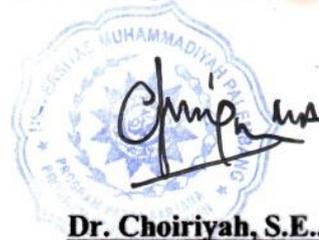
**Direktur Program Pascasarjana**



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.**

**NIDN: 0212016802**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**

**NIDN: 0211116203**

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT  
MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

**TESIS**

**IKA FEBRIYANTI**

**92223014**

**Telah Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji Tesis**

**Pada tanggal: 30 April 2025**

Ketua



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**  
**NIDN: 0206016702**

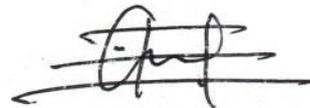
**Sekretaris**

**Anggota I**



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0229057501**

**Anggota II**



**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0205026201**

**Anggota III**



**Dr. Junaidi, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0212067404**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
**NIDN: 0211116203**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT  
MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG**

**Ika Febriyanti**

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing ( I ) Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M dan pembimbing ( II ) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai RSMH Palembang. 2) Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai RSMH Palembang. 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang. 4) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang. 5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah variabel budaya organisasi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja. Sampel pada penelitian ini yaitu pegawai RSMH Palembang yang berjumlah 108 pegawai yang dipilih secara *Cluster Random Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Modeling Equation* (SEM) dengan Aplikasi Program Lisrel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSMH Palembang. 2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai RSMH Palembang. 3) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang. 4) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang. 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSMH Palembang.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Disiplin, Kepuasan Kerja dan Kinerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND DISCIPLINE ON  
PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF  
MOHAMMAD HOESIN PUBLIC HOSPITAL PALEMBANG**

***Ika Febriyanti***

*The Influence of Organizational Culture and Discipline on Performance Through Employee Job Satisfaction of Mohammad Hoesin Central General Hospital Palembang. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisor ( I ) Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M and Advisor ( II ) Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si*

***Abstract***

*This study aims to determine 1) The influence of organizational culture on employee job satisfaction of RSMH Palembang. 2) The influence of discipline on employee job satisfaction of RSMH Palembang. 3) The influence of organizational culture on employee performance of RSMH Palembang. 4) The influence of discipline on employee performance of RSMH Palembang. 5) The influence of job satisfaction on employee performance of RSMH Palembang. This type of research is Associative. The variables used by the researcher are organizational culture, discipline, job satisfaction and performance variables. The sample in this study were 108 employees of RSMH Palembang who were selected using Cluster Random Sampling. The data used in this study were primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used was Structural Modeling Equation (SEM) with the Lisrel Program Application. The results of this study indicate that: 1) Organizational culture has a significant effect on job satisfaction of RSMH Palembang employees. 2) Discipline has a significant effect on job satisfaction of RSMH Palembang employees. 3) Organizational culture has no significant effect on the performance of RSMH Palembang employees. 4) Discipline has a significant effect on the performance of RSMH Palembang employees. 5) Job satisfaction has a significant effect on the performance of RSMH Palembang employees.*

***Keywords: Organizational Culture, Discipline, Job Satisfaction and Performance***



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)

### **Persembahan**

1. Kedua Orang Tua:  
Ayah (Imam Bukhori), Ibu (Aslawiyah)
2. Suami: Hasbullah Bakri, S.Psi
3. Anak: Muhammad Avicenna, Ahmad Al-Ayyubi,  
Abdullah Aqil, Amecca Azzahro
4. Saudaraku: Muhammad Ainil Fikri, S.E, Jesyika  
Agustini, Zaviska Putri Adha
5. Almamaterku

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Bapak Imam Bukhori dan Ibu Aslawiyah yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik dan memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku pembimbing I dan Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku pembimbing II, dengan masukan dan memotivasi kerja penulis.
5. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si selaku penelaah I, Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M selaku penelaah II dan Dr. Choiriyah., S.E., M.Si selaku penelaah III seminar Proposal Tesis.
6. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku Ketua Penguji. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Selaku Sekretaris. Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. Selaku Anggota

I. Dr. Junaidi, S.E., M.Si. Selaku Anggota II dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Anggota III dalam Ujian Tesis

7. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen, atas ilmu yang penulis terima. Bapak dan Ibu Dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Responden Pegawai RSMH Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
9. Keluarga penulis, khususnya kedua orang tua saya Bapak Imam Bukhori dan Ibu Aslawiyah, suami tercinta Hasbullah Bakri, S.Psi dan anak – anakku Muhammad Avicenna, Ahmad Al-Ayyubi, Abdullah Aqil, Amecca Azzahro serta semua keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Tanpa bantuan, iringan do'a, restu, kekuatan, serta nasehat yang tidak henti – hentinya diberikan oleh keluarga, penulis tidak akan bisa menyelesaikan pengerjaan tesis dengan lancar hingga akhir
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Teman-teman serta sahabat yang selalu memberikan semangat dan telah banyak membantu. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Mei 2025

Penulis

Ika Febriyanti

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Bebas Plagiat.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iv</b>
<b>Lembar Pengesahan Penguji.....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Abstrak .....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Abstract .....</b>	<b>vii</b>
<b>Halaman Motto dan Persembahan.....</b>	<b>viii</b>
<b>Halaman Prakata .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Halaman Gambar.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	14
D. Manfaat Penelitian.....	15
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	16
B. Kerangka Pemikiran .....	32
C. Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	37
B. Metode Penelitian.....	37
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan.....	41
F. Metode Pengujian Data .....	43

G. Rancangan Analisis Data .....	44
H. Model Analisis Data .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	98
B. Saran .....	99
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>101</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Prariset Kinerja .....	3
Table I.2 Data Prariset Kepuasan Kerja .....	4
Tabel I.3 Data Prariset Budaya Organisasi.....	6
Tabel I.4 Data Prariset Disiplin.....	10
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	41
Tabel III.2 Populasi dan Sampel .....	43
Tabel III.3 Penskoran Jawaban Kuesioner .....	45
Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model .....	52
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja .....	57
Tabel IV.6 Uji Validitas Konstruk Kinerja Pegawai.....	60
Tabel IV.7 Uji Validitas Konstruk Kepuasan.....	61
Tabel IV.8 Uji Validitas Konstruk Budaya Organisasi .....	62
Tabel IV.9 Uji Validitas Konstruk Disiplin .....	64
Tabel IV.10 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel IV.11 Tabel Goodness Of Fit Index .....	66
Tabel IV.12 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	67
Tabel IV.13 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan .....	70
Tabel IV.14 Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	72
Tabel IV.15 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	75
Tabel IV.16 Tabel Uji Hipotesis .....	80
Tabel IV.17 Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar III.1 Analisis Full Model .....	50
Gambar IV.1 Confirmatory Factor Analysis (CFA) .....	58
Gambar IV.2 Loading Faktor Kinerja Pegawai.....	59
Gambar IV.3 Loading Faktor Kepuasan.....	61
Gambar IV.4 Loading Faktor Budaya Organisasi .....	62
Gambar IV.5 Loading Faktor Disiplin .....	63
Gambar IV.6 Path Analisis .....	78
Gambar IV.7 Koefisien Jalur (Path Coefficient) dan T-Values .....	79
Gambar IV.8 Struktural X Models T-Values .....	79

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan *survive* perusahaan. Proses pemanfaatan sumber daya manusia dan lainnya secara efektif dan efisien diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga dianggap sebagai asset perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan SDM membutuhkan penilaian kinerja terhadap karyawan sebagai tolak ukur utama, karena dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan (Syarief et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia di perusahaan sangat diperlukan karena dapat memberikan pengaruh terhadap optimalisasi kinerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat perusahaan dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:139) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan.

Faktor-faktor utama yang terdapat dalam kinerja karyawan yaitu, Menurut Afandi (2021:86–87) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Edy Sutrisno (2019:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi, sehingga akan mendukung optimalisasi kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, tujuan, standar kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dalam hal ini kinerja karyawan akan menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Perusahaan dalam pencapaian tujuannya akan menemukan berbagai masalah.

**Tabel I.1**  
**Pra-Riset Kinerja**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Kualitas</b>			
1	Pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai	15	20
2	Kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan	12	15
<b>Kuantitas</b>			
1	Hasil kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kuantitas ditempat bekerja	12	18
2	Pegawai mampu mempertahankan stabilnya kuantitas kinerja	14	16
<b>Hubungan antar karyawan</b>			
1	Pegawai mampu meningkatkan hubungan komunikasi dengan rekan kerja	8	22
2	Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	11	19

Sumber : Pra-Riset, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa dari ketiga indikator kinerja yang digunakan dalam pra-riset, menunjukkan ketidak setujuan yang lebih tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah terkait kinerja pegawai. Saat peneliti melakukan survei lapangan peneliti mendapatkan informasi jika kondisi permasalahan yang terjadi di RSUP Mohammad Hoesin Palembang adalah terkait Kualitas, kuantitas dan hubungan antar karyawan dimana pegawai belum mampu meningkatkan kinerja sesuai dengan SOP di Rumah Sakit, dan pegawai juga belum mampu mempertahankan stabilitas capaian kerja di Rumah Sakit. Kemudian terkait hubungan antar karyawan dimana pegawai belum mampu meningkatkan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Hal ini perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk mengetahui permasalahan yang terjadi dan dampak yang akan ditimbulkan jika terus berlanjut. Menurut Nitisemito (2019) mengatakan suatu perusahaan mampu mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja maka akan memperoleh

banyak manfaat. Dalam hal ini perlunya peningkatan komunikasi untuk meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

**Tabel I.2**  
**Pra-Riset Kepuasan Kerja**

Pernyataan		Ya	Tidak
<b>Rekan Kerja</b>			
1	Pegawai sering meminta bantuan rekan kerja di Rumah Sakit	14	16
2	Pekerja tidak melempar tanggung jawab terhadap rekan kerja	13	17
<b>Promosi</b>			
1	Rumah Sakit memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk dapat promosi jabatan	14	16
2	Adanya kesempatan promosi jabatan dari perusahaan dapat menambah semangat kerja Pegawai	10	20
<b>Lingkungan Kerja</b>			
1	Lingkungan kerja pegawai berada di ruangan yang memiliki cukup ventilasi sehingga menambah kenyamanan saat bekerja	12	20
2	Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai	8	22

Sumber : Pra-Riset, 2024

Adapun fenomena kepuasan kerja yang dapat ditemui diantaranya tidak adanya penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai seperti promosi jabatan sebagai bentuk terhadap dedikasi yang diberikan dalam Pelayanan kesehatan di Kota Palembang. Fenomena yang terjadi adalah adanya rekan kerja yang melempar tanggung jawab saat bekerja seperti Pegawai tidak datang sesuai dengan jam shift sehingga dalam waktu beberapa menit pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab pegawai yang hari itu masih disana. Kemudian Lingkungan kerja yang terjadi yaitu terdapat beberapa ruangan dengan kurangnya ventilasi udara sehingga mengganggu kualitas kerja dan kenyamanan saat bekerja.

*Research Gap* terkait pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Damanik, at al (2024), Tajuddin, at al (2020) menunjukkan hasil

bahwa kepuasan kerja berpengaruh namun signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2021) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja, menurut Edy Sutrisno (2019:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi, sehingga akan mendukung optimalisasi kinerja karyawan itu sendiri.

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja umumnya tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi dan tidak disiplin, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Octavianti & Hamni, 2022).

**Tabel I.3**  
**Pra-Riset Budaya organisasi**

Pernyataan		Ya	Tidak
<b>Perhatian terhadap detail</b>			
1	Pegawai selalu bekerja dengan cermat dengan memperhatikan terhadap detail pekerjaan	5	25
2	Pegawai bekerja dengan memperhatikan detail sekecil apapun sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan	10	20
<b>Orientasi pada hasil</b>			
1	Pegawai setuju dengan sistem imbalan di organisasi tempat bekerja	12	18
2	Pegawai mempertimbangkan dampak keputusan terhadap pencapaian hasil	10	20
<b>Orientasi pada tim</b>			
1	Pegawai mengutamakan kepentingan Tim di atas kepentingan pribadi	7	23
2	Jika timbul masalah diorganisasi selalu diselesaikan bersama Tim	4	26

Sumber : Pra-Riset, 2024

Adapun Fenomena budaya organisasi dapat dilihat masih terdapat pegawai belum detail atau teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan masih terjadi ada kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Kesalahan ini adanya terjadi karena pegawai kurang detail dalam bekerja maka terkesan sikap bekerja oleh pegawai ini asal-asalan dan belum sesuai harapan pada instansi.. Sehingga bekerja tidak menunjukkan sikap dan nilai yang belum baik dan membuat pekerjaan yang dihasilkan belum optimal. Adapun masalah yang terjadi yaitu dimana sebagian pegawai sulit diajak diskusi dalam penyelesaian masalah sehingga terkadang mengganggu rekan lain saat bekerja. Adapun pegawai yang tidak menjalin hubungan dan komunikasi yang baik terdapat satu rekan dalam timnya kadang masalah pribadi dibawa kedalam masalah pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bermasalah tidak memiliki rasa kekompakan di dalam tim.

*Research Gap* terkait pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja. Tajuddin, at al (2020), Bilqis, at al (2023), Ali & Agustian (2018) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2021) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan prilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Schein (2010) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola prilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shodiyah (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya Organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai nilai dan norma norma yang

berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu individu yang ada didalam organisasi tersebut. Semakin baik kualitas faktor faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai nilai organisasi akan menjadikan nilai nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi.

Kepuasan kerja pegawai dianggap penting karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan (Sukardi and Saputro 2024). Beberapa komponen yang mempunyai peran penting dalam kepuasan kerja antara lain budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang ada di banyak perusahaan saat ini membentuk perilaku karyawan. Sehingga ketika seorang karyawan berada di perusahaan, harus mampu mengikuti kebiasaan dan budaya yang mendominasi di perusahaan tersebut. Padahal, budaya yang mendominasi tersebut belum tentu sesuai dengan karakteristik individu karyawan, namun harus menyesuaikan diri. Perbedaan atau kekurangan dari budaya organisasi tersebut menyebabkan terganggunya interaksi antar sesama rekan kerja. Dengan menggabungkan MSDM strategi dengan

perkembangan budaya organisasi, diharapkan cara kerja dan perilaku karyawan dapat menghasilkan suatu yang lebih membuat efisien sistem organisasi (Meutia and Narpati 2021).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. yang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja pegawai juga sangat bergantung kepada sejauh mana disiplin yang telah dilakukan oleh karyawan RSUP Mohammad Hoesin Palembang dalam melakukan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya (Siagian, 2016:305). Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Bagaimana suatu organisasi akan berjalan dengan baik jika pegawai atau sumber daya manusianya sendiri tidak disiplin dan tidak memiliki kesadaran dan kesediaan dalam mentaati semua peraturan sebuah organisasi, sebaliknya

bila dengan adanya pegawai meningkatkan kedisiplinan mulai dari tingkat kesadaran tinggi dan mentaati semua peraturan organisasi maka terciptanya suasana kerja yang baik atau positif dan ini akan sangat mempengaruhi pada tingkat kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. yang sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Tabel I.4**  
**Pra-Riset Disiplin**

	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
<b>Tepat waktu</b>			
1	Pegawai selalu datang tepat waktu dalam bekerja	14	16
2	Pegawai pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	12	18
<b>Kesadaran Kerja</b>			
3	Pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan	13	17
4	Pegawai menyadari peran pentingnya dalam bekerja	11	19
<b>Tanggung jawab</b>			
5	Pegawai mampu bekerja secara profesional dengan penuh tanggung jawab	9	21
6	Pegawai mampu mengambil risiko dilapangan dengan penuh tanggung jawab	10	20

Sumber : Pra-Riset, 2024

*Research Gap* terkait pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan, Sari, at al (2025), Damanik, at al (2024) hasil penelitiannya menjelaskan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiah (2021) hasil penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam menjamin terciptanya kinerja karyawan yang baik, karena disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sehingga melalui disiplin kerja maka menjadi suatu penentu apakah karyawan bekerja sesuai aturan atau tidaknya, dengan demikian apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, tentunya hal ini akan bersifat positif dalam pencapaian kerjanya, karena karyawan yang disiplin sudah pasti akan jauh dari tindakan-tindakan menyimpang yang dapat menghambat proses kerjanya. Menurut Siagian (2016) Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja, dengan disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian sejenis menurut Athins. Nurwati. Sinarwaty (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sejenis menurut Arpika Sari, Rindi Andika, Hasrul Azwar Hasibuan (2020). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara ketiga variabel dan pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan.

Penelitian sejenis menurut Ida Ayu Indah Giantari. I Gede Riana (2017). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Budaya organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Klumpu Bali Resort Sanur.

Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang adalah Rumah sakit milik Kementerian kesehatan yang berada di jalan jendral sudirman km 3,5 sekip jaya kecamatan kemuning kota Palembang Sumatera Selatan berperan melaksanakan pelayanan kesehatan. Kemudian peran dari pegawai di Rumah Sakit Mohammad Hoesin Kota Palembang yaitu menjalankan dan melaksanakan tugas yang sudah diberikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Berikut disajikan capaian kinerja pegawai Rumah sakit Mohammad Hoesin Palembang pada tahun 2021 menurut kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dan ketepatan waktu dalam penyelesaiannya pekerjaan tersebut.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuan pasti selalu ditemukan masalah yang dihadapi seperti yang terjadi di RSUP Mohammad Hoesin Kota Palembang dimana peneliti menemukan fenomena-fenomena yang Kinerja

karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, tujuan, standar kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dalam hal ini kinerja karyawan akan menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Perusahaan dalam pencapaian tujuannya akan menemukan berbagai masalah. Adapun fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di RSUP Mohammad Hoesin yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Dari faktor-faktor kinerja, kepuasan kerja, Budaya organisasi dan disiplin kerja dan dilihat dari fenomena memiliki keterkaitan di setiap masalah. Oleh karena itu maka peneliti melakukan penelitian berdasarkan fenomena-fenomena yang ada maka peneliti dapat mengambil judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?

3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang
2. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang
4. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang?

### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Dari Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti, pegawai dan Rumah sakit Mohammad Hoesin Palembang, adapun manfaat penelitian ini adalah :

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai bahan masukan yang berarti bagi Rumah Sakit Umum Pusat Mohammad Hoesin Palembang dalam menentukan kebijakan dalam rangka meningkatkan budaya organisasi dan disiplin melalui kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja serta secara aktif dan efisien dalam mencapai tujuan.

### **2. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharap bermanfaat bagi pengembangan dan dinamika ilmu pengetahuan, terutama Ilmu Manajemen Sumber Daya
- b. Sebagai Raferensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Anggi Dinanti Akhiriani, T. R. (2023). *Performance At The Office Of Industry And Trade In The Province Of North. Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatra Utara*. 2(1), 27–36.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance*. 23(2), 187–193.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jumadil, Wiwien. Rosdiana. Muhammad Hasan (2023). *Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada dinas pertanian kota tidore kepulauan*. Jurnal Sinar Manajemen. Volume 10, No. 1. Fakultas Ekonomi Universitas Nuku Tidore, Indonesia.
- Kasmir M.M., M. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- M. Shalahuddin, Vanesha Rahmania, Firmansyah, Grace Twenty Agustine, & Santi Oktavianti. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang. *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.56869/jmec.v2i1.435>
- Nasir, Munawir. Rezky Ratnasari Taufan. M Fadhil. Moh. Haerdiansyah Syahnur. (2021). *Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal AKMEN Vol 18. No 1.

- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Paparang, N. C. P. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor*. 2(2), 119–123.
- Robbins. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Bandung:PT.Remaja Rosda Karya. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Robins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet. In Sugiyono(2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Suryandini, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas kelautan dan Soetomo Business Review, 2, 135–141.
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114–120. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i1.1185>
- Trihandayani, Z., & Dzaky Fawwaz, A. (2024). Implementation of Intrinsic Factors of Human Resource Performance in Palembang Water Tourism. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 4(1), 155–160. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v4i1.2683>
- Trihandayani, Z., Yamaly, F., & Dzaky Fawwaz, A. (2023). Human Resource Development Model in Small and Medium Enterprises Kemplang Crackers in Palembang City. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(2), 322–329. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v3i2.1837>